

2. Досси П. Продано! Искусство и деньги. – СПб: Лимбус Пресс, ООО «Издательство К. Тулибина», 2011. – 288 с.
3. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Адаптация fashion-бизнеса к условиям современного социокультурного пространства //Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях. – матер. междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГУ, 2012, С.37-40.
4. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Трансформация ценностей: искусство как инструмент бизнеса //Адаптационные механизмы и практики в трансформирующихся обществах. – матер. междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГПУ, 2014, С. 32-35.
5. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Креативный менеджмент: уч.пособие. – Воронеж: «Роза ветров», 2012. – 215 с.
6. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Психологические аспекты проблемы профессионального самоопределения личности (на примере представителей творческих профессий – артистов-исполнителей) // Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития. – матер. междунар. науч.-практ. конф. – СПб: СПбГЭУ, 2014. С. 68-70.

УДК 159.923.5

**ДИНАМИКА НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ
В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «МОТИВАЦИЯ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Каримова Алсу Рустэмовна

Казанский научно-исследовательский технический университет им. А.Н.

Туполева (КНИТУ-КАИ), Россия, Республика Татарстан, г. Казань

alsu_kai@mail.ru

Аннотация

Показано, что изучение студентами дисциплины «Мотивация трудовой деятельности», предусматривающей воспитание качеств человечности путем специального обсуждения тем, связанных с гуманизацией профессиональной деятельности, дает им дополнительный толчок к развитию положительной динамики направленности личности и ориентации на определенный стиль руководства. Происходит рост показателей деловой направленности и направленности на общение, при этом мотивы собственного благополучия отходят на второй план. Усиливается склонность к либерально-демократическому стилю руководства в противовес ослаблению направленности на авторитарный стиль, что может свидетельствовать о тенденции к актуализации человечности в предполагаемых отношениях будущего руководителя с подчиненными.

Ключевые слова: человечность; гуманизация; профессионализация; динамика эгоистической, деловой и коллективистической направленности личности; стиль руководства.

В психологии человечность – моральное качество, выражающее принцип гуманизма по отношению к взаимоотношениям людей. В профессиональной деятельности человечность проявляется в интересе к другим людям, направленности личности на взаимодействие, коллективизм. Профессионал как субъект деятельности развивается не только непосредственно в профессиональной деятельности, но и при подготовке к ней на стадии освоения профессии. Характерной особенностью профессионализации в процессе обучения в вузе, то есть в процессе освоения студентами специальных учебных дисциплин, является формирование профессиональных знаний и представлений. Одновременно меняется отношение к будущей профессиональной деятельности и условиям ее осуществления. Типичные проблемы прогрессивной стадии профессионализации в вузе отмечаются и исследуются многими авторами [1, 2, 5]. Это: оптимальное усвоение программы обучения и выбор специализации в рамках вузовской специальности, накопление первоначального профессионального опыта,

ориентация в возможностях трудоустройства после окончания вуза, становление профессиональной мотивации. Однако при этом недостаточно внимания уделяется проблеме развития моральных качеств будущего профессионала, строящимся на основе внутренних личностных ценностей и отношений. И это притом, что формирование системы главных, доминирующих отношений к обществу, другим людям, к себе, к выполняемой деятельности, – три вида направленности личности: на общение, на себя, и на дело, – происходит также в процессе профессионального становления. Воспитание качеств человечности в ходе профессионализации включается в процесс развития направленности личности и наполняет ее гуманным содержанием.

В связи с этим интерес представляет исследование динамики направленности личности и склонности к определенному стилю руководства, как содержащих в себе качества человечности, у студентов в процессе учебных занятий по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности», в которой, наряду с общепрофессиональными вопросами, специально обсуждаются темы, связанные с гуманизацией профессиональной деятельности.

В качестве испытуемых в исследовании, осуществлявшемся в течение 2012-2014 гг., принимали участие 254 человека, в возрасте двадцати-двадцати двух лет. Выборка испытуемых этого возраста не случайна, доказано, что основные компоненты личностной зрелости, составляющие потенциал или ресурс для последующего развития (в числе которых – мотивация трудовой деятельности) формируются к началу периода ранней взрослости [3]. Исследуемые выборки испытуемых однородны по роду деятельности – все они студенты старших курсов дневного обучения КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева (Казань). Экспериментальную выборку составили 162 студента (57 юношей и 105 девушек), обучающихся по специальности «Управление персоналом», в программу подготовки которых включена дисциплина «Мотивация трудовой деятельности». Контрольная группа представлена студентами других специальностей, в программу профессиональной подготовки которых эта дисциплина не включена (92 человека).

В процессе исследования осуществлялось два диагностических среза: в начале учебного семестра до прослушивания учебного курса, и после – в конце семестра. Студенты контрольной группы, не слушавшие этот курс, также проходили обследование дважды – в то же самое время, что и студенты экспериментальной группы. У всех студентов диагностировались: направленность личности, мотивы профессиональной деятельности и склонность к определенному стилю руководства. Выбор исследуемых показателей и соответствующих им диагностических методик продиктован следующими соображениями.

Направленность личности, как система доминирующих мотивов человека, определялась с помощью «Ориентировочной анкеты» (авторы В.Смекал, М.Кучера). Методика позволяет выявить основные субъективные отношения личности, систему главных, доминирующих отношений к обществу, другим людям, к себе – три вида направленности: на общение, на себя, и на дело [6].

Разрабатывая методы диагностики трудовой мотивации, психологи исходят из положения о том, что каждая конкретная деятельность (в том числе профессиональная) предоставляет человеку возможности удовлетворения разных потребностей, то есть, по сути, является «полимотивированной». Мотивы, которыми может направляться профессиональная деятельность, делят на четыре группы: основные мотивы, соответствующие содержанию самой деятельности и способствующие ее эффективности (это, прежде всего, мотив самоактуализации в профессии); смежные мотивы, которые актуализируются в процессе деятельности, связаны с ней, но не соответствуют ее основному содержанию (например, – мотив карьерного роста); периферические мотивы, которые могут актуализироваться в процессе деятельности, но не связаны с ней непосредственно и часто выступают, как отвлекающий фактор (например, мотив общения); негативные мотивы – те, которые препятствуют основной деятельности, направляя усилия человека к альтернативным целям (например, мотив сохранения личностной безопасности).

Изложенные принципы реализованы в методике «Диагностика трудовой мотивации» (ДТМ), направленной на исследование иерархии мотивов и ее внутренней устойчивости (авторы Н.Н. Мельникова, Д.М. Полев [5]). Рассматриваются шесть видов мотивов: самоактуализация в профессии (СА), карьерный рост (К), общение (О), комфортность условий труда (УТ), социальное благополучие (СБ) и личностная безопасность (ЛБ). Как отдельный показатель оценивается степень устойчивости иерархии мотивов (W). Процедура исследования представляет собой ранжирование предлагаемых утверждений в порядке предпочтения. Итоговыми показателями ДТМ выступают средние ранги для каждого вида мотивов, на основе чего делаются выводы о ведущих и игнорируемых мотивах. Устойчивость иерархии мотивов определяется через степень согласованности ранжирования в 4-х пробах посредством вычисления коэффициента конкордации. Наиболее благоприятна для любой деятельности картина, когда «основные» мотивы занимают ведущее положение, а «негативные» игнорируются при высокой устойчивости полученной иерархии.

Склонность к определенному стилю руководства оценивалась с помощью одноименной методики Е.П.Ильина [4], представляющей собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к демократическому, авторитарному или демократическому стилю руководства. Поскольку в «чистом» виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь идет о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них: демократическому, авторитарно-демократическому или либерально-демократическому.

Результаты диагностики интерпретировались на основе данных, полученных путем применения метода сравнения: достоверность различий между сравниваемыми группами определялась величиной t-критерия Стьюдента.

В результате исследования было выявлено, что на первом этапе диагностики сравниваемые экспериментальная и контрольная группы по

средним значениям исходной величины рассматриваемых показателей практически не различаются между собой. Это позволило думать, что возможные различия в показателях мотивации, которые могут быть обнаружены на втором этапе исследования, должны определяться знаниями, полученными студентами экспериментальной выборки в результате прослушивания курса «Мотивация трудовой деятельности».

Анализ результатов диагностики показателей направленности личности, трудовой мотивации и склонности к определенному стилю руководства в контрольной группе студентов показал, что за время, прошедшее между двумя диагностическими срезами – началом и концом учебного семестра (4 месяца), значимых изменений в величине показателей не произошло. Едва заметные, статистически недостоверные изменения (могущие быть интерпретированными лишь на уровне тенденции) обнаружилось в каждом из показателей направленности личности: незначительно повысилось значение деловой, и слегка понизились значения коллективистической и эгоистической направленностей. Обнаруженные изменения могут объясняться приближением экзаменационной сессии и, связанным с этим обстоятельством, смещением внимания от вопросов общения и личного благополучия – к вопросам учебной деятельности.

В экспериментальной группе студентов за время, в течение которого ими был прослушан названный курс, произошли ожидаемые изменения. Обнаружились похожие с контрольной группой сдвиги показателей направленности личности, но при этом величина этих сдвигов оказалась более существенной, о чем свидетельствует уровень показателя достоверности различий. Усилилась деловая направленность личности ($t = 2.420$ при $p \leq 0.05$), что свидетельствует о повышении интереса к самой деятельности, стремления к познанию, овладению новыми навыками. Заметно увеличилось значение показателя мотивов общения ($t = 2.688$ при $p \leq 0.01$). Известно, что лица с высокой направленностью на общение склонны поддерживать не только деловые, но и личностные контакты, они проявляют интерес к совместной

работе, поддерживают хорошие отношения с коллегами. При объединении таких лиц в рабочих коллективах наблюдается мало разногласий и конфликтов, это люди «цементирующие» коллектив, объединяющие его на неформальной основе [6]. При усилении деловой направленности и направленности на общение у студентов экспериментальной группы отходят на второй план мотивы собственного благополучия, значения показателя которых понижаются ($t = - 2.301$ при $p \leq 0.05$).

Кроме того, в экспериментальной выборке испытуемых обнаружены изменения структуры трудовой мотивации и склонности к определенному стилю руководства. Большой вес в структуре приобрел основной мотив – мотив самоактуализации в профессии: по своей ранговой величине он обошел такие мотивы, как комфортность условий труда (до этого бывшего на первом месте) и социальное благополучие (занимавшего третье место). На второе место вышел мотив профессионального общения, предполагающий не столько обращение за помощью, сколько стремление к коллективному решению проблем и взаимоподдержке. Усилилась также склонность к либерально-демократическому стилю руководства в противовес ослаблению направленности на авторитарный стиль, что может свидетельствовать о тенденции к усилению человечности в предполагаемых отношениях будущего руководителя с подчиненными.

В целом, сопоставление данных, полученных в контрольной и экспериментальной группах, позволяет говорить о том, что прослушивание студентами курса «Мотивация трудовой деятельности» дает им дополнительный толчок к развитию положительной динамики исследуемых свойств личности, содержащих в себе характеристики человечности.

Литература:

1. Аширов, Д.А. Трудовая мотивация / Д.А. Аширов. – М.: Изд-во «Проспект», 2005. – 218 с.

2. Варданян, И. Исследование систем управления мотивацией персонала / И. Варданян // Управление персоналом, 2005. – № 15(121). – С.58-64.
3. Головей, Л.А. Психологическая зрелость личности в разные периоды взрослости /Л.А. Головей //Психология зрелости и старения, 2012. – № 3. – С.5-17.
4. Ильин, Е. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб.: «Питер», 2000. – 256 с.
5. Мельникова, Н.Н. Диагностика трудовой мотивации / Н.Н. Мельникова, Д.М. Полев // Современная психодиагностика в изменяющейся России: сборник тезисов Всероссийской научной конференции / отв. ред. Н.А. Батурин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – С.79-81.
6. Методические указания по изучению особенностей личности / сост.: Н.М. Пейсахов, Г.Ш. Габдреева, М.Н. Шевцов. – Казань, Изд-во Казанского государственного университета, 1987. – 57 с.

УДК 159.9

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ЭТНИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ

Масленникова Екатерина Евгеньевна

ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»,

г. Барнаул, Россия.

katierina_maska@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования феноменов, входящих в состав эмоционального компонента этнической толерантности личности, обоснована важность данных категорий у студенческой молодежи.